



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین

دانشکده بهداشت

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

عنوان

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستار و ماما از کارانه طرح تحول نظام

سلامت در مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان سال ۹۵-۹۶

استاد راهنما

آقای دکتر سعید آصف زاده

استاد مشاور

آقای دکتر علیرضا شغلی

نگارش

رویا جلیلی

زمستان ۱۳۹۶

چکیده

زمینه و هدف: آنچه باعث می شود پاداش و پیامدهای آن به رضایت پرداختی منجر شود، پرداخت بر مبنای عملکرد است که در سایه عدالت سازمانی موجب موفقیت و ارتقای ارزش کاری کارکنان و همسو شدن با اهداف سازمانی می گردد. هدف از این مطالعه تعیین رابطه عدالت سازمانی و رضایت پرستار و ماما از کارانه طرح تحول نظام سلامت در مراکز آموزشی و درمانی شهر زنجان در سال ۹۶-۹۵ است.

مواد و روش کار: مطالعه حاضر توصیفی-تحلیلی بوده که جامعه پژوهشی آن کادر پرستار و ماما با بیش از ۳ سال سابقه خدمت بصورت استخدام رسمی، پیمانی و یا قراردادی در مراکز آموزشی، درمانی شهر زنجان می باشند. ۱۴۹ نمونه با استفاده از فرمول کوکران و نمونه گیری تصادفی طبقه ای وارد مطالعه شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه مشخصات جمعیتی، "پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف" و پرسشنامه محقق ساخته "رضایت از کارانه" استفاده گردید. توافق درونی به روش آلفای کرونباخ اندازه گیری شد و روایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفت. داده ها با نرم افزار آماری spss نسخه ۱۷ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: ۸۰ درصد پرسنل پرستار و ماما زن و مابقی مرد بودند. ۹۴ درصد آنها تحصیلات کارشناسی و بیش از نیمی از آنها سابقه خدمت زیر ۱۰ سال داشتند. حدود ۷۳ درصد پاسخ دهندگان پرستار بودند. یافته ها میزان عدالت سازمانی را با میانگین ۵۵/۷ و رضایت از کارانه را با میانگین ۱۳ نشان داد. بین متغیرهای مستقل، بجز سمت شغلی، و عدالت سازمانی و رضایت از کارانه رابطه معنی داری وجود نداشت. بین عدالت سازمانی و رضایت از کارانه ($r=0/65$)، بین مقدار کارانه و رضایت از آن ($r=0/33$) و بین عدالت سازمانی و مقدار کارانه ($r=0/23$) همبستگی مثبت و معنی داری وجود داشت. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی با بتای استاندارد ۰/۵۸ تأثیر مثبت و معنی داری را در میزان رضایت از کارانه دریافتی دارد. به عبارت دیگر تنها عاملی که می تواند رضایت پرستار و ماما از کارانه دریافتی را در پی داشته باشد، برداشت ذهنی از عدالت سازمانی است. ضریب تبیین ۰/۳۳ نشان می دهد که متغیر عدالت سازمانی به تنهایی ۳۳ درصد از تغییرات میزان رضایت از کارانه دریافتی را برعهده گرفته است و هر گونه تغییر عدالت سازمانی ادراک شده افراد منجر به تغییر قابل توجه در میزان رضایت از کارانه خواهد شد.

بحث و نتیجه گیری: از آنجایی که ادراک عدالت سازمانی پرستار و ماما بر رضایت از کارانه تأثیر مثبت و مستقیمی دارد پیشنهاد می شود که مدیران از عملکرد پرسنل ارزشیابی درست و دقیقی به عمل آورده و بازخورد صحیح و بهنگام به آنها ارائه دهند. بدین منظور می تواند از کارنامه عملکردی پرداختی مطابق سامانه قاصدک استفاده کنند. و همچنین در پرداخت پاداشها انصاف را رعایت کرده تا جوی دوستانه در محیط بیمارستان ایجاد شود.

کلید واژه ها: عدالت، رضایت، پرداخت عملکردی، پرستار، ماما.